

wohl vom Umfang gesicherter Informationen zum Sachverhalt und zur Person als auch von der zur Verfügung stehenden Vorbereitungszeit auf die operative Befragung und dem Vermögen des Untersuchungsführers, das geplante vernehmungstaktische Vorgehen in der Befragung umzusetzen, abhängig. Im Interesse der Erlangung ehrlicher und vollständiger Aussagen muß auch bei oft kurzfristiger Durchführung der operativen Befragung eines Mitarbeiters und zunächst geringem Informationsaufkommen zum aufzuklärenden Sachverhalt eine vernehmungstaktische Grundlinie entwickelt werden, die die wesentlichen zu diesem Zeitpunkt erkennbaren Einflußfaktoren auf das Aussageverhalten berücksichtigt und damit erfolgreich praktisch anwendbar ist. Sie muß auf die unverzügliche Herstellung und Stabilisierung der Aussagebereitschaft und die Erlangung ehrlicher und vollständiger Aussagen des Mitarbeiters gerichtet sein. Deshalb sollen im folgenden in der Untersuchungstätigkeit bewährte vernehmungstaktische Argumentationslinien, die durch konkretes, differenziertes und personenbezogenes vernehmungstaktisches Vorgehen in der operativen Befragung untersetzt werden müssen, dargestellt werden. Solche an die schon genannten Einflußfaktoren anknüpfenden Argumentationslinien zur positiven Beeinflussung des Aussageverhaltens von Mitarbeitern können sein:

Das an die Schuldgefühle und die Reue des Mitarbeiters anknüpfende Bewußtmachen des verursachten oder durch destruktives Aussageverhalten u. U. eintretenden Schadens und der damit möglicherweise verbundenen persönlichen Konsequenzen.

Das auf der Kenntnis des Mitarbeiters zum Vorgehen des Gegners und zu operativen Grundprozessen aufbauende Verdeutlichen der Folgen destruktiven Aussageverhaltens für die innere Sicherheit des Ministeriums für Staatssicherheit.